

ประสบการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

นวล จงเปรมกิจไพศาล

7/00090/9

11 ส.ย. 2547

178309

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2546

ISBN 974-9603-00-1

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

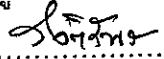
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์
ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์



..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชณี สรรเสริญ)



..... กรรมการ

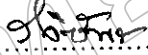
(อาจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



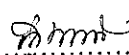
..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชณี สรรเสริญ)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)



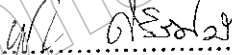
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทราวดี เขียวพิเชฐ)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณา พงษ์เรืองพันธุ์)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผา ศิริรัศมี)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมการวิจัย
ระดับบัณฑิตศึกษา จากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา ปี พ.ศ. 2544

ประกาศคุณูปการ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี้ สรรเสริญ และอาจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล ประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนทราวดี เขียวพิเชษฐ์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ที่แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดจนเป็นผู้คอยให้กำลังใจ ให้ความห่วงใยต่อผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อมูลจนกระทั่งเสร็จสิ้นการวิจัยโดยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และที่สำคัญผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ช่วยวิจัยทั้ง 2 ท่านคือ คุณชุตีวรรณ ปุรินทรภิบาล และคุณอมรรักษ์ จินนาวงศ์ ผู้มีส่วนสำคัญในความสำเร็จของการสนทนากลุ่ม ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้ความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเนื่องจากการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ปี พ.ศ. 2544 จึงขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้พิจารณาทุน และมหาวิทยาลัยบูรพา ที่สนับสนุนงานวิจัยมา ณ โอกาสนี้

และที่ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นที่สุดคือ รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์จิตตินันต์ หะวานนท์ คุณนิรมล โพธิ์กัน และพี่ ๆ ที่รักเคารพทุกคนที่เป็นแรงใจ และคอยให้การสนับสนุนส่งเสริมตลอดการศึกษาเล่าเรียนในหลักสูตรนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมรุ่น และหลาน ๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พันโทหญิงปนัดดา วรปัญญา ผู้เป็นเสมือนพี่สาวคอยดูแลช่วยเหลือตลอดมา

นวชล จงเปรมกิจไพศาล

42922319 : สาขาวิชา : การบริหารการพยาบาล ; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ : ประสบการณ์ / การเสริมสร้างพลังอำนาจ / หัวหน้าหอผู้ป่วย

นวนชล จงเปรมภักไพศาล : ประสบการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล
ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (THE EMPOWERMENT EXPERIENCE OF HEAD NURSES IN A UNIVERSITY
HOSPITAL) อ.ที่ปรึกษา : รัชณี สรรเสริญ, D.N.Sc., วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล, กศ.ด. 135 หน้า. ISBN 974-
9603-00-1

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อบรรยายการรับรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนว
คิดเชิงปรากฏการณ์วิทยา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม และแบบเจาะลึก วิเคราะห์ข้อ
มูลตามวิธีของโคไลซี ผู้ให้ข้อมูลมีทั้งหมด 15 คน

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่ามี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะกระบวนการและ
ผลลัพธ์ ทั้ง 2 ลักษณะประกอบด้วย 13 ความหมาย สามารถกล่าวโดยรวมได้ว่าหมายถึง วิธีการตั้งศักยภาพ
และเสริมสร้างผู้อื่นให้มีความพร้อมที่จะทำงาน เป็นการถ่ายทอดอำนาจและกระจายความรับผิดชอบ เสริมสร้าง
กระบวนการเรียนรู้ และสร้างพลังอำนาจในตนเอง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจนสามารถพัฒนา
งานได้เอง เป็นการสร้างความคุณค่าให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข
2. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่ามี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นเสริมสร้าง
และขั้นประเมินผล ทั้ง 3 ขั้นตอนประกอบด้วย 18 แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้
ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวเนื่องกันเป็นกระบวนการหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง พบว่า
กระบวนการสำคัญ จะมีการตั้งเป้าหมาย และกำหนดเกณฑ์ปฏิบัติงาน มีการให้ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการตัดสินใจ
แล้วให้ออกสาผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ ซึ่งอาจจะให้คิดเอง ทำเอง หรือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไข
ปัญหา โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ชี้แนะแนวทางการทำงาน เป็นผู้คอยกระตุ้น
และติดตามงาน ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานต่อไป และในการ
เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรกระทำควบคู่ไปกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลทั้งผู้รับและผู้ให้
วิธีการ ระบบข้อมูลข่าวสารและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิจัยที่ได้ นำไปสู่ความเข้าใจความหมายในประสบการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนา แนวคิด และการปฏิบัติให้กับ
ผู้บริหาร ตลอดจนเป็นการเตรียมผู้บริหารให้สามารถทราบทิศทางของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง
เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการศึกษา และการวิจัยต่อไปได้เป็นอย่างดี

42922319 : MAJOR : NURSING ADMINISTRATION ; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORD : EXPERIENCE / EMPOWERMENT / HEAD NURSES

NAWACHON JONGPRAMKITPAISAN : THE EMPOWERMENT EXPERIENCE OF HEAD NURSES IN A UNIVERSITY HOSPITAL. THESIS ADVISORS: RACHANEE SUNSERN, D.N.Sc., WICHITPORN LAUSUWANAGOON, Ed.D. 135 P. ISBN 974-9603-00-1

The purpose of this research was to describe the empowerment experience of head nurses in a university hospital context. Fifteen head nurses from a university hospital volunteered to participate in two focus groups and an in-depth interview. Data were analyzed by means of Colaizzi's (1978) method of phenomenology.

The study consisted of three parts:

1. The meaning of empowerment was generated into 2 different themes: the process and the outcome. Both themes were divided into 13 subthemes. In general, empowerment signified the essential structure of a person's potential and the encouragement of work readiness by transferring authority and distributing responsibilities. Also, the process of learning and the build-up of self-empowerment caused the subordinates' confidence in development of work performance. Consequently, it increased the value of self-esteem and motivated people's willingness to have a positive adaptation and to lead a happy life.
2. Three stages of empowerment were: preparation, implementation, and evaluation. All three stages consisted of 18 themes of empowerment which the superiors could employ to their subordinates. Various forms of process were involved depending on different factors. The main process involved goal setting, setting criteria for work subordinates to demonstrate their own abilities by letting them think and act or having participation in thinking, doing, and solving problems. The superiors should give support, encouragement, advice, motivation, and follow-up, including building up morale and willpower. The empowerment should be done laterally with the build-up of self-empowerment.
3. Four factors concerning the empowerment were: persons, both provider and receiver; process, information system, and environment.

The results of the study will lead to the understanding of the empowerment experience of head nurses in a university hospital which will be beneficial to the development of concept and the implementation of the administrators. Also it can be guidelines for self-preparation of the administrators to know the directions of effective administration, as well as basic information for further studies.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ทั่วไป.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
ฐานแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ผู้ให้ข้อมูล.....	28
พื้นที่ที่ศึกษา.....	29

บทที่

หน้า

เครื่องมือในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิจัย.....	39
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	100
การอภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	126
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	135

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามคุณลักษณะ
(n = 15)..... 40

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	กระบวนการรับรู้ของเซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ.....	22
2	สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	38
3	ความหมายโดยรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	41
4	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	48
5	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ขั้นเตรียมการ.....	48
6	สร้างความเข้าใจและความสมานฉันท์ในกลุ่มผู้ร่วมงาน.....	51
7	กระบวนการเสริมพลังอำนาจ ขั้นเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	53
8	แนวทางการตั้งเป้าหมายและกำหนดเกณฑ์ปฏิบัติงานชัดเจน.....	53
9	มีระบบสื่อสารและการให้ข้อมูล.....	55
10	การจัดระบบให้มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง.....	56
11	เสริมความรู้และประสบการณ์ส่วนที่ขาด.....	59
12	การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ.....	63
13	ชี้แนะแนวทางการทำงาน.....	67
14	เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ.....	71
15	เสริมสร้างความรักและศรัทธา.....	76
16	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ขั้นประเมินผล.....	79
17	กระบวนการหลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	82
18	กระบวนการย่อยที่ 1.....	84
19	กระบวนการย่อยที่ 2.....	85
20	การสร้างพลังอำนาจในตัวหัวหน้า.....	86
21	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	90
22	ปัจจัยย่อยที่ 1 ผู้รับ.....	91
23	สรุปผลการวิจัย.....	98
24	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่หัวหน้ามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....	99